

Le mécénat de compétences : une forme d'engagement encore méconnue !



Par Christine Blanloeil
Expert-comptable
Membre des comités
Secteur non marchand
et Mécénat du CSOEC

Le mécénat est un engagement libre de l'entreprise au service de causes d'intérêt général. Le mécénat de compétences en est une des composantes. Différentes notions sont à identifier pour bien comprendre ce dispositif.

Une des possibilités offertes à une entreprise mécène consiste à apporter non pas des financements en numéraire, mais des moyens (produits ou services) à la cause qu'elle entend soutenir. Il s'agit ici d'un « mécénat en nature ou de compétences ».

Le mécénat en nature consiste à mettre gratuitement à la disposition d'un porteur de projet des locaux, des biens inscrits sur le registre des immobilisations, des prestations de services ou des biens produits par l'entreprise.

Le mécénat de compétences, forme particulière de mécénat, repose sur la mise à disposition gratuite de compétences de l'entreprise vers la structure soutenue, par le biais de salariés volontaires et intervenant sur leur temps de travail (au moins partiellement), sous la forme d'un prêt de main-d'œuvre.

Le mécénat de compétences est donc bien une forme de mécénat en nature. Il en est néanmoins une forme à part entière. Le mécénat de compétences se distingue du bénévolat de compétences au regard de quatre critères. Il s'opère à l'initiative de l'entreprise, sur le temps de travail du salarié. Une convention de mise à disposition est conclue entre l'entreprise et la structure bénéficiaire. L'entreprise mécène conserve le lien de subordination sur ses salariés ainsi que sa responsabilité tant civile que pénale à leur égard.

Tout comme pour toutes les formes de mécénat, il convient de **ne pas confondre le mécénat de compétences et le parrainage**. Ces deux notions existent dans le Code général des impôts (CGI) et sont bien différentes. Le mécénat est un acte de philanthropie (art. 238 du CGI) conduit dans l'intérêt indirect de l'entreprise qui

donne généralement droit à une réduction d'impôt après réintégration de la charge correspondante. Le parrainage (art. 39-1-7 du CGI) est considéré comme une dépense déductible engagée dans l'intérêt de l'entreprise (comme une dépense de publicité).

Le cadre juridique du mécénat de compétences

Sur le plan juridique, le mécénat de compétences peut prendre la forme :

- **soit d'une prestation de services** : l'entreprise mécène s'engage alors à réaliser une tâche déterminée au profit du bénéficiaire. Dans ce cadre, le personnel qui intervient demeure sous la direction et le contrôle de son employeur ;
- **soit d'un prêt de main-d'œuvre** : l'entreprise met gratuitement un ou des salariés à la disposition de la fondation ou de l'association, qui se voit transférer, dans certaines limites, la direction et le contrôle des salariés.

Dès lors, les responsabilités de l'employeur et du bénéficiaire du mécénat de compétences diffèrent selon la modalité dans laquelle il s'inscrit.

S'agissant du prêt de main-d'œuvre, le Code du travail prévoit un cadre juridique en cas de mise à disposition de personnel par une entreprise prêteuse à une entreprise utilisatrice (article L. 8241-3 et suivants). En principe, toute mise à disposition de personnel « à but lucratif » est interdite (et sanctionnée comme délit de prêt de main-d'œuvre). Comme le souligne la réponse du ministre du Travail, « les entreprises recourant à des mises à disposition gratuites de leurs collaborateurs dans le cadre du mécénat de compétences bénéficient de la sécurité juridique des dispositions de l'article L. 8241-3 du Code du travail. »

Des incertitudes demeurent toutefois, entre autres, au regard des entreprises prêteuses de moins de 5 000 salariés. Une clarification des textes est attendue et demandée par plusieurs députés sur ce dernier point.

Les motivations et les bénéfices pour les deux parties

Pour l'entreprise mécène, cet acte de philanthropie améliore sa réputation et son image de marque. Il permet d'afficher ses valeurs et d'assurer sa pérennité. Le mécénat de compétences rend palpable la démarche de RSE et rentre dans la politique RH de l'entreprise. Il permet de travailler sa marque employeur (attractivité et rétention des meilleurs profils), de développer la créativité, l'empathie, la capacité à résoudre des problèmes, de gérer la carrière des salariés (éléments de motivation). On constate également la création de liens interservices en se mobilisant sur un objectif commun.

Le salarié volontaire concrétise sa volonté d'être utile à la société et développe ses compétences, sa capacité d'adaptation et sa maîtrise de la gestion de projet. Il n'est pas rare de constater qu'à l'issue de la mise à disposition, le salarié poursuit son implication à titre bénévole, voire au sein du conseil d'administration de l'association.

Pour l'entité bénéficiaire, le mécénat de compétences s'intègre dans sa démarche de réflexion sur son projet, permet de diversifier et d'accroître ses ressources. C'est aussi l'occasion de faire connaître le monde associatif et d'acquérir de nouvelles compétences. L'adaptation des méthodes de travail et d'organisation éprouvées par

les entreprises conduit à une professionnalisation de la structure associative.

Les bonnes pratiques

L'association doit clarifier ses besoins. Ces derniers seront en adéquation avec la forme de mécénat de compétences (journée de solidarité, plusieurs journées sur une période donnée, missions ponctuelles, « détachement » d'un salarié).

Il faut avoir conscience que ce type d'opération ajoute une typologie de ressources humaines « hybride » à des équipes déjà complexes à manager (salariés, bénévoles, gouvernance). Il exige souvent un temps d'adaptation des équipes : taille de l'association, modèle d'organisation et culture différente du bénéficiaire.

Un mécénat de compétences réussi nécessite pour l'entreprise de choisir un projet ou un organisme d'intérêt général en adéquation avec ses valeurs, son image ou ses métiers. Il implique un temps de cadrage suffisant pour répondre aux objectifs et aux attentes des parties prenantes.

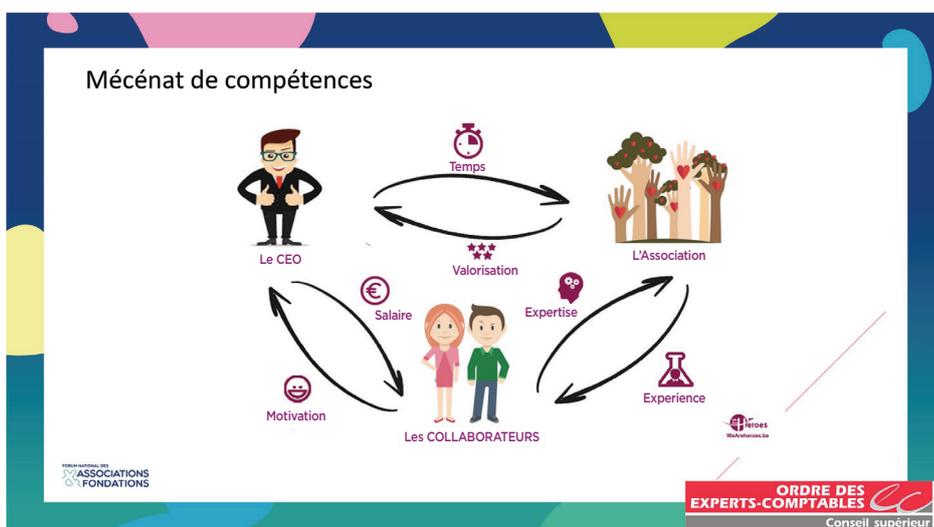
Il convient bien évidemment de s'assurer de la motivation et de la capacité d'adaptation des salariés (entretien préalable, appropriation des process internes de l'organisation bénéficiaire).

Les conditions d'accueil des salariés en mécénat de compétences sont à prévoir par l'association :

- mission d'une journée : les salariés détachés sont alors considérés comme des bénévoles ponctuels. Il est donc important de consacrer du temps en amont pour leur présenter l'association et la mission qui leur sera confiée ;
- prévenir les bénévoles récurrents voire leur confier un rôle de tuteur ou de référent auprès des salariés en mécénat de compétences ;
- pour un mécénat sur du plus long terme : quelle posture adopter ? Comment considérer ces salariés détachés ? Accueil comme des salariés (parcours d'intégration, ordinateur, adresse mail...) ou accueil comme des bénévoles (parcours de formation, tutorat...)?

On notera également quelques règles à respecter :

- le refus de toute mission de mécénat de compétences portant sur des typologies de postes déjà existants au sein de l'organisation ;
- l'interdiction de postuler en tant qu'administrateur pour intégrer le CA ;
- l'impossibilité de confier une équipe à manager à un salarié en mécénat de compétences.



Des exemples inspirants

Janvier 2019 : 16 dirigeants d'entreprises engagés signaient un manifeste, à la suite des résultats du 1^{er} Baromètre du mécénat de compétences. Un an plus tard, l'association Alliance pour le mécénat de compétences est créée et comprend aujourd'hui 22 entreprises, grands groupes et ETI. « *Face aux immenses défis sociétaux à relever, les entreprises sont attendues, aux côtés de l'État et de la société civile, pour transformer la cité* », souligne Marianne ESHET, présidente de l'Alliance. « *Le mécénat de compétences, dans ce cadre, s'avère porteur de sens, efficace, et convainc de plus en plus d'entreprises et de salariés. Pour conforter ce succès, l'heure est venue d'intensifier les échanges d'expériences et de pratiques.* » Les entreprises membres de l'Alliance sont Accenture, Groupe ADP, Algoé, Allianz France, Artélia, Groupe Bel, Bpifrance, Eurogroup Consulting, EY, KPMG, La Française des jeux, Groupe La Poste, ManpowerGroup, Orange, PageGroup, PwC, Schneider Electric, Servier, SNCF, Total, Umanis, Vinci.

Les sept engagements pris par les entreprises signataires sont les suivants. Mettre en place le mécénat de compétences ou développer un dispositif existant dans l'entreprise. Offrir une variété de missions à tous les salariés. Valoriser l'acte d'engagement des collaborateurs. Évaluer les résultats des programmes. Partager les expériences et les pratiques en France comme à l'international. Soutenir les travaux de recherche sur l'impact pour l'entreprise et pour la société. Encourager les entreprises de toutes tailles à déployer ce type de dispositif.

Ce mouvement a publié le 15 janvier 2021 son 2^e Baromètre du mécénat de compétences : <https://www.ifop.com/publication/2e-edition-du-barometre-de-mecenas-de-competences/>

L'accompagnement de l'expert-comptable

L'expert-comptable peut accompagner les deux parties dans ces opérations de mécénat. Pour l'entreprise, l'aide à la construction d'une politique de mécénat, le choix des modes de mécénat et des structures porteuses de cette politique sont des missions qui peuvent être réalisées par l'expert-comptable. On notera également la mise en place des procédures internes de cette politique : rédaction des conventions et avenant aux contrats de travail, conseils en matière RH et fiscale, organisation des process internes de transmission des informations aux différents services (RH, communication, administratif et comptabilité, comité RSE), évaluation et mesure d'impact de la politique mécénat de l'entreprise.

Pour l'association, l'expert-comptable pourra contribuer à la mise en place des outils de suivi de cette forme de mécénat : la convention de mécénat, contrôle des assurances, conseils en matière de responsabilité, outils d'accueil et d'intégration du collaborateur mis à disposition, conseils à l'émission des reçus fiscaux.

Le régime social

En dehors des mises à disposition prévues à l'article L. 8241-3 du Code du travail, le salarié mis à disposition doit donner son accord dans un avenant au contrat de travail précisant le contenu des tâches, les caractéristiques du poste, les lieux et les horaires de travail, et doit retrouver son poste d'origine ou un poste équivalent dans l'entreprise à l'issue de la mise à disposition sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de mise à disposition.



Le comité social et économique est consulté préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre.

La couverture sociale du salarié est inchangée. Le salarié mis à disposition a accès aux installations et moyens de transport collectif, dont bénéficient les salariés du bénéficiaire. Qu'il s'agisse d'une prestation de services ou d'un prêt de main-d'œuvre, l'entreprise mécène conserve le lien de subordination sur ses salariés ainsi que sa responsabilité tant civile que pénale à leur égard.

L'entreprise mécène demeure l'employeur du personnel au regard de ses obligations juridiques et sociales. La structure bénéficiaire est, quant à elle, responsable des conditions d'exécution du travail.

Le personnel mis à disposition temporairement reste inclus dans l'effectif de l'entreprise d'origine, mais peut être inscrit sur les listes électorales de la structure d'accueil pour les élections du CSE.

Les employeurs sont tenus de déclarer le prêt de main-d'œuvre à la caisse d'assurance maladie s'il est de nature à aggraver les risques encourus par le personnel.

Le régime fiscal

Le mécénat de compétences est notamment régi par la loi du 1^{er} août 2003 dite « Aillagon », qui permet aux entreprises de défiscaliser 60 % des salaires chargés des collaborateurs.

L'administration fiscale reconnaît au mécénat de compétences les mêmes avantages fiscaux que pour le mécénat en nature : « *Peut constituer un don en nature la mise à disposition de personnel au profit d'une association répondant à la condition d'intérêt général et présentant un des caractères prévus à l'article 238 bis du CGI.* » Ainsi, une entreprise qui met gratuitement un de ses salariés à la disposition d'une association, quelques heures par semaine, peut bénéficier de la réduction d'impôt prévue à l'article 238 bis précité. Le salarié mis à la disposition d'un organisme répondant aux conditions susvisées devra exercer réellement et effectivement une activité au sein de cet organisme. *Bulletin officiel des impôts* (BOI 4 C-2-00, n° 86 du 5 mai 2000, et 4 C-5-04, n° 112 du 13 juillet 2004).

Pour les entreprises, la réduction d'impôt est égale :

- à 60 % du montant du don effectué en numéraire, en compétence ou en nature jusqu'à 2 millions d'euros de dons annuels ;
- à 40 % du montant du don effectué en numéraire, en compétence ou en nature au-delà de 2 millions d'euros de dons annuels (sauf dons des entreprises au profit

d'organismes sans but lucratif qui procèdent à la fourniture gratuite de repas à des personnes en difficulté, qui contribuent à favoriser leur logement ou qui procèdent, à titre principal, à la fourniture gratuite à des personnes en difficulté de soins ou de produits de première nécessité).

Le plafond annuel des dons ouvrant droit à l'avantage fiscal est de 20 000 euros ou de 0,5 % du chiffre d'affaires (HT), lorsque ce dernier montant est plus élevé. Le plafond alternatif antérieurement fixé à 10 000 euros est porté à 20 000 euros depuis la loi de finances pour 2020. Les entreprises peuvent donc, au choix, appliquer le plafond de 20 000 euros ou celui de 0,5 % du chiffre d'affaires lorsque ce dernier montant est plus élevé. En cas de dépassement de ce plafond, il est possible de reporter l'excédent de réduction d'impôt au titre des cinq exercices suivants.

Pour chaque salarié mis à disposition, le coût de revient à retenir dans la base de calcul de la réduction d'impôt est égal à la somme de sa rémunération et des charges sociales y afférentes, dans la limite de trois fois le montant du plafond de la Sécurité sociale mentionné à l'article L. 241-3 du Code de la Sécurité sociale.

La valorisation du mécénat en nature ou du mécénat de compétences relève de la responsabilité propre de celui qui effectue le don. L'organisme bénéficiaire n'a pas à justifier de la valeur du service reçu. Dans le cas d'une valorisation erronée, le montant de la réduction d'impôt dont l'entreprise a bénéficié peut être remis en cause, y compris dans l'hypothèse où elle disposerait d'une attestation délivrée par l'organisme donataire.

Quelle TVA ?

En application de l'article 257, II-1-1^o du CGI, les entreprises assujetties à la TVA doivent procéder à la livraison à soi-même des biens qu'elles prélèvent pour les affecter à des fins autres que leurs besoins ou qu'elles transmettent à titre gratuit. La régularisation s'opère donc par le biais d'une livraison à soi-même, et non d'un reversement de TVA.

Quelles contreparties ?

Les contreparties constituent un avantage offert par le bénéficiaire au donateur en plus de la réduction d'impôt. La valeur de ces contreparties (présence du logo ou du nom de l'entreprise dans la communication de l'opération mécénée, entrées gratuites, remise de catalogues, mise à disposition d'espaces...) doit demeurer dans une « disproportion marquée » avec le montant du don : il est communément admis un rapport de 1 à 4

entre les montants des contreparties et celui du don, c'est-à-dire que la valeur des contreparties accordées à l'entreprise mécène ne doit pas dépasser 25 % du montant du don. *Bulletin officiel des impôts* (BOI 4C-2-00, n° 86 du 5 mai 2000, et 4C-5-04, n° 112 du 13 juillet 2004). *Bulletin officiel des impôts* (BOI-BIC-RICI-20-30-10-20-20190807).

Le traitement comptable

Pour le mécène, lors de la conclusion de la convention de mécénat, les prestations de services rendus constituent, conformément au PCG, des charges à comptabiliser en fonction de la nature du don réalisé. Le coût des dépenses relatives aux prestations de service sera comptabilisé en charges d'exploitation (compte 6238 « Divers, pourboires, dons courants... ») ou en charges exceptionnelles (compte 6713 « Dons, libéralités ») selon l'analyse de l'entreprise.

Pour le bénéficiaire, il convient de prendre en compte la valeur du mécénat de compétences dans les comptes annuels de l'association selon les dispositions du nouveau règlement comptable ANC n° 2018-06 du 5 décembre 2018.

Une contribution volontaire en nature est l'acte par lequel une personne physique ou morale apporte à une entité un travail, des biens ou des services à titre gratuit (article 211-1 du règlement ANC n° 2018-06). Ceci correspond à :

- des contributions en travail : bénévolat, mise à disposition de personnes ;
- des contributions en biens : dons en nature redistribués ou consommés en l'état ;
- des contributions en services : mise à disposition de locaux ou de matériel, prêt à usage, fourniture gratuite de services.

Les contributions volontaires en nature demeurent présentes au pied du compte de résultat. Elles sont valorisées et comptabilisées si les trois conditions suivantes sont remplies : la nature et l'importance des contributions volontaires en nature sont des éléments essentiels à la compréhension de l'activité de l'entité ; l'entité est en mesure de recenser et de valoriser les contributions volontaires en nature ; les contributions volontaires en nature sont comptabilisées dans des comptes de la classe 8, au débit et au crédit, au pied du compte de résultat, dans la rubrique « Contributions volontaires en nature ». Si l'entité décide de ne pas valoriser et de ne pas comptabiliser les contributions volontaires en nature, elle doit justifier cette décision dans l'annexe et donner une information sur leur nature et leur importance. ■

Revue française de **comptabilité**

Un dossier chaque mois pour faire le point
d'une manière transversale sur un thème spécifique

A commander sur www.boutique-experts-comptables.com



DOSSIERS DÉJÀ PARUS

DÉMATÉRIALISATION

Mai 2021 - N° 553

Le document électronique - Le glossaire de la dématérialisation -
La signature électronique - La facture électronique - La dématérialisation
des tickets de caisse - Le bulletin de paie électronique - FEC et big data -
Le coffre-fort numérique - La gestion électronique de documents -
Réussir la transformation numérique - Bien choisir sa solution logicielle

ÉVALUATION DES ENTREPRISES

Juin 2021 - N° 554

Les prix d'acquisition des PME - La méthode DCF - Le coût moyen pondéré
des capitaux investis - L'endettement financier net - Le nouveau dispositif
de réévaluation libre des actifs - Le *lease-back* immobilier - La durée
des contrats de location - Le financement par l'approche matricielle

ATTRACTIVITÉ DE LA PROFESSION

Juillet-août 2021 - N° 555

Les missions du Conseil supérieur - L'évolution de l'attractivité de la profession -
Les métiers de demain - Les enjeux et défis : Orientation - Formation -
Filières - Enseignement - Apprentissage - Recrutement -
La marque employeur - Le télétravail et l'intégration de nouveaux collaborateurs -
Le bien-être au service de la performance

GESTION DE PATRIMOINE

Septembre 2021 - N° 556

De la gestion de patrimoine au conseil patrimonial - Une mission à forte
valeur ajoutée pour l'expert-comptable - L'interprofessionnalité au cœur
de l'offre de gestion de patrimoine - Le rôle incontournable de l'expert-
comptable - Quelle stratégie marketing pour une offre de gestion
de patrimoine ? - Opportunités et difficultés de l'activité de location meublée -
Les offres de formation - Occur, le réseau 100 % patrimoine

AGRICOLE

Novembre 2021 - N° 558